

# HUBUNGAN HARGA DIRI DAN DUKUNGAN ORANG TUA DENGAN KEMATANGAN KARIER MAHASISWA

Friska Fadiyah Nugraheni<sup>1</sup>, Daliman<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

## Abstrak

Kematangan karier memiliki urgensi yang sangat krusial dalam individu menjalani karier, rendahnya kematangan karier dapat mengakibatkan individu menjalani karier tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki dan kematangan karier mempunyai dampak yang signifikan terhadap pengambilan keputusan terkait karier yang akan dipilih. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karier pada mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan kriteria sampel mahasiswa S1 Angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jumlah sampel yang digunakan 161 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat pengambilan data yang digunakan ialah skala harga diri, dukungan orang tua, dan kematangan karier. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karier, dengan hasil R sebesar 0,715 dan nilai *Sig.* 0,000 ( $p < 0,05$ ). Terdapat hubungan positif harga diri dengan kematangan karier dengan nilai *r* sebesar 0,714 dengan nilai *Sig.* 0,000 ( $p < 0,05$ ). Terdapat hubungan positif dukungan orang tua dengan kematangan karier dengan nilai *r* sebesar 0,514 dengan nilai *Sig.* 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sumbangan efektif dalam penelitian ini sebesar 51% dengan rincian harga diri memberi pengaruh terhadap kematangan karier sebesar 48,33% dan dukungan orang tua memberi pengaruh terhadap kematangan karier sebesar 2,77%, sehingga variabel harga diri memberikan sumbangan lebih besar daripada variabel dukungan orang tua.

**Kata Kunci:** dukungan orang tua, harga diri, kematangan karier

## Abstract

Career maturity has a very crucial urgency in an individual's career process, Low career maturity can cause individual career processes not match to their potential, and career maturity has a significant impact on decision making related to the chosen career. The purpose of this study was to determine the relationship between self-esteem and parental support with career maturity in college students. This study uses a correlational quantitative approach with the sample criteria for undergraduate students Batch 2019, Faculty of Psychology, Muhammadiyah University of Surakarta. The number of samples used in this study were 161 respondents using a purposive sampling technique. Data collection tools used are self-esteem scale, parental support, and career maturity. The multiple linear regression technique analysis was used in this study. The results of this study indicate that there is a significant relationship between self-esteem and parental support with career maturity, with an R value of 0.715 and a *Sig.* 0.000 ( $p < 0.05$ ). There is a positive relationship between self-esteem and career maturity with an *r* value of 0.714 with a *Sig.* 0.000 ( $p < 0.05$ ). There is a positive relationship between parental support and career maturity with an *r* value of 0.514 with a *Sig.* 0.000 ( $p < 0.05$ ). The effective

contribution in this study was 51% with details of self-esteem influencing career maturity of 48.33% and parental support influencing career maturity of 2.77%, in this case self-esteem variable has higher contribute value than the parental support variable.

**Keyword:** career maturity, self esteem, parental support

## 1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi adalah institusi pendidikan terakhir dalam tingkat pendidikan formal. Mahasiswa yang menempuh pendidikan di sebuah Perguruan Tinggi baik di Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta mempunyai kapasitas intelektual, kecerdasan berpikir, dan perencanaan dalam bertindak yang menempel pada setiap diri mahasiswa (Astanu et al., 2022). Peran Perguruan Tinggi dalam menciptakan mahasiswa yang berkualitas sangat diperlukan karena usia mahasiswa merupakan usia pada tahap eksplorasi. Mahasiswa mempunyai usia berkisar 18-25 tahun yang berarti termasuk ke dalam masa dewasa awal. Individu dengan usia tersebut sedang berada di fase transisi dari remaja menuju dewasa. Pada masa ini individu berada pada tahap perkembangan eksperimen dan eksplorasi. Tahap di mana individu mengeksplorasi karier yang diinginkan, identitas yang diinginkan, dan jenis hubungan dekat yang ingin individu jalin. Pada tahap eksplorasi, individu mengalami perubahan dalam orientasi masa depannya yaitu mengenai karier dan pekerjaan yang diinginkan. Pada tahap eksplorasi juga lebih mudah untuk memahami gambaran pekerjaan atau karier yang diinginkan. Selain itu, individu juga dituntut agar menyelesaikan tugas perkembangannya mengenai kematangan karier yaitu kemampuan individu untuk memutuskan karier yang diinginkan (Santrock, 2010). Mahasiswa dapat mengumpulkan berbagai informasi mengenai dirinya dan dunia kerja melalui proses eksplorasi agar dapat mewujudkan dan menetapkan pilihan karier dengan baik.

Namun, pada usia mahasiswa banyak permasalahan yang bermunculan seperti masalah sosial, akademik, dan karier. Masalah sosial yang dialami oleh mahasiswa berhubungan dengan jalinan yang lebih akrab baik pertemanan hingga percintaan. Dalam masalah akademik, mahasiswa sering kali mengalami permasalahan terkait nilai dan kematangan karier. Kematangan karier merupakan tuntutan bagi mahasiswa dalam mempersiapkan karier yang diinginkan pada tahap perkembangannya. Masalah kematangan karier pada mahasiswa biasanya mengenai pemilihan jenis pekerjaan di kehidupan yang akan datang, perencanaan karier yang belum matang, kecenderungan bergantung dengan orang tua dan juga teman dalam memilih karier (Amalia, 2018). Selain itu, persaingan dalam dunia kerja yang semakin

kompetitif mengharuskan mahasiswa mempersiapkan diri mengenai karier ketika mengenyam bangku perkuliahan (Pramanasari, 2019).

Menurut Badan Pusat Statistik (2022) mencatat tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 5,83%. Kemudian, sekitar 4,59% dari jumlah tersebut adalah penduduk dengan lulusan pendidikan tinggi tingkat Diploma dan 4,80% dari lulusan sarjana. Hal ini menunjukkan masih banyaknya lulusan pendidikan tinggi yang sulit menentukan dan menemukan pekerjaan untuk dirinya. Fenomena tersebut juga terjadi di beberapa penelitian seperti yang diungkapkan oleh Subhan (2019) menunjukkan bahwa sebesar 56% responden mahasiswa Prodi Ekonomi UIN Syarif Kasim Riau mempunyai kematangan karier yang rendah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Oktavia et al (2021) yang menyatakan bahwa responden mahasiswa kelas paralel Universitas Esa Unggul sebesar 56% mahasiswa tidak mempunyai kematangan karier dan 44% mahasiswa yang mempunyai kematangan karier. Hal ini juga terjadi pada data survey yang dilakukan oleh Safinah et al (2023) sejumlah 73,3% mahasiswa S1 Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi UNJ mengalami kekhawatiran dalam menentukan karier. Hal ini didukung juga hasil wawancara yang dilakukan pada 21-23 Desember 2022 kepada 11 mahasiswa S1 Angkatan 2019 Fakultas Psikologi UMS mengenai perencanaan karier setelah lulus kuliah. Hasil wawancara, hanya terdapat 1 mahasiswa sudah yakin dengan karier yang diinginkan, 4 mahasiswa masih ragu dengan perencanaan karier yang diinginkan karena merasa kurang persiapan, sedangkan 6 mahasiswa belum mempunyai perencanaan karier yang diinginkan karena masih fokus kuliah dan merasa belum maksimal dalam mengasah kemampuan yang dimiliki.

Kematangan karier memiliki urgensi yang sangat krusial dalam individu menjalani karier, rendahnya kematangan karier dapat mengakibatkan individu menjalani karier tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki dan kematangan karier mempunyai dampak yang signifikan terhadap pengambilan keputusan terkait karier yang akan dipilih (Aji, 2019). Hal tersebut dapat menimbulkan individu merasa kebingungan dengan jurusan yang sedang diambil dan akan merasa salah memilih jurusan karena belum paham mengenai bakat dan minat yang dimiliki. Kesulitan juga masih akan berlanjut ketika lulus dari bangku perkuliahan karena harus memikirkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Akibatnya, pengangguran terdidik akan semakin meningkat (Pramanasari, 2019).

Berdasarkan fenomena di atas, masih banyak mahasiswa yang belum mempunyai kematangan karier yang tinggi sehingga mahasiswa merasa bimbang dalam menentukan apa yang ingin dilakukan setelah lulus karena belum mempunyai perencanaan karier yang baik. Mahasiswa seharusnya mempunyai kematangan karier yang tinggi sehingga mampu

menentukan pilihan dalam berkarier. Dengan demikian, ketika sudah menyelesaikan pendidikan S1 mampu menentukan karier yang akan dipilih sesuai dengan bakat dan minatnya.

Sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Super (1979) kematangan karier atau *career maturity* dapat didefinisikan juga sebagai kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan fase perkembangan karier yaitu dengan mengidentifikasi, merencanakan karier, memilih opsi karier, dan melakukan tujuan karier yang diinginkan. Kematangan karier juga berarti kesiapan seseorang dalam menentukan pekerjaan yang sejalan dengan minat dan bakat yang dimiliki (Sharf, 2013).

Kematangan karier menurut Sharf (2013) memiliki empat aspek antara lain, perencanaan (*career planning*), pengambilan keputusan (*career decision making*), eksplorasi (*exploration career*), dan informasi dunia kerja (*world of work information*). Faktor yang memengaruhi perbedaan tingkat kematangan karier individu yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti lingkungan keluarga berupa dukungan orang tua, teman sebaya, sosial dan ekonomi, serta jenis kelamin (Savickas, 2001). Sedangkan faktor internal meliputi harga diri, tingkat kecerdasan, minat dan bakat, serta kepribadian (Marques, 2001). Salah satu faktor dari dalam diri individu yakni harga diri. Harga diri adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi karier individu, sebab dengan harga diri yang tinggi individu dapat mencoba kemampuan yang dimiliki dengan karier yang diinginkan (Purnasari & Abdullah, 2018). Pernyataan ini didukung juga oleh penelitian Heo & Kim (2016) yang menyatakan bahwa tingkat harga diri yang tinggi pada suatu individu dapat membantu kematangan karier pada individu tersebut. Tingginya harga diri yang dimiliki oleh individu tentu akan mempunyai kematangan karier yang tinggi juga. Individu dengan harga diri tinggi maka akan mempunyai semangat, lebih giat dalam berusaha, dan tidak mudah putus asa agar dapat meraih hasil yang diinginkan sesuai dengan yang dicita-citakan (Wulandari & Nurhadianti, 2019). Hal ini didukung pernyataan dari Utami (2019) mempunyai harga diri tinggi berarti individu mempunyai pemahaman tentang dirinya dan percaya diri dapat meraih keberhasilannya.

Menurut Coopersmith (1976) harga diri adalah bentuk penilaian diri individu terhadap dirinya sendiri yang dapat terbentuk dari hasil hubungannya dengan lingkungannya. Harga diri mempunyai 4 aspek, menurut Coopersmith (1976) yaitu aspek kompetensi (*competence*), keberartian diri (*significance*), kebajikan (*virtue*), dan kekuatan individu (*power*). Faktor harga diri seperti penghargaan diri, *leadership* atau *popularity*, orang tua dan keluarga, keterbukaan juga memengaruhi harga diri (Coopersmith, 1968).

Harga diri memiliki kaitan yang erat dengan kematangan karier suatu individu, hal ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Ainayya & Herdajani (2021) dan Purnasari &

Abdullah (2018). Selain harga diri, kematangan karier juga dipengaruhi oleh faktor eksternal individu, salah satunya adalah dukungan orang tua. Dalam menentukan keputusan karier, individu membutuhkan peran keluarga khususnya orang tua. Dukungan dari orang tua dibutuhkan oleh individu agar mampu mengarahkan, mengatur, dan memberikan bimbingan dalam menentukan karier untuk masa depan. Orang tua mempunyai peran dalam pengambilan keputusan karier pada individu sebab orang tua memiliki peran dalam memberikan arahan dan masukkan kepada anak mengenai masa depannya (Ainayya & Herdajani, 2021).

Dukungan orang tua adalah upaya orang tua untuk memberikan kebahagiaan, kenyamanan, atau penghargaan atas sesuatu yang dilakukan oleh individu lain yang dalam hal ini adalah anak. Terdapat empat aspek dari dukungan orang tua antara lain, dukungan penghargaan, dukungan secara emosional, informasi, serta instrumental. Faktor-faktor dari dukungan orang tua yaitu, penerimaan dukungan, penyedia dukungan, serta komposisi dan struktur jaringan sosial (Sarafino & Smith, 2011).

Dukungan orang tua juga memiliki hubungan yang positif dengan kematangan karier. Hal tersebut diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) yang mengemukakan adanya relasi positif yang erat antara dukungan orang tua dengan kematangan karier. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan Anggreni (2021) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara dukungan sosial oleh orang tua dan kematangan karier.

Berdasarkan paparan fenomena di atas maka penting bagi peneliti untuk meneliti mengenai “Hubungan Harga Diri dan Dukungan Orang Tua dengan Kematangan Karier Mahasiswa”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui hubungan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karier mahasiswa. Hipotesis penelitian ini yaitu (1) Ada hubungan yang signifikan antara harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karier mahasiswa, (2) Ada hubungan positif signifikan antara harga diri dengan kematangan karier mahasiswa, (3) Ada hubungan positif signifikan antara dukungan orang tua dengan kematangan karier mahasiswa.

## **2. METODE**

Desain dari penelitian ini yaitu penelitian korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif korelasi adalah penelitian yang mempunyai tujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih serta untuk mengetahui tingkat signifikansi antar variabel tersebut (Sugiyono, 2013). Metode kuantitatif korelasi dipilih oleh peneliti karena metode ini dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel, yaitu kematangan karier, harga diri, dan dukungan orang tua.

Harga diri adalah penilaian individu terhadap dirinya baik dari aspek positif sampai negatif. Aspek yang digunakan untuk mengukur variabel harga diri dalam penelitian ini antara lain, kompetensi (*competence*), keberartian diri (*significance*), kepatuhan (*virtue*), dan kekuatan (*power*). Instrumen untuk mengukur harga diri menggunakan skala harga diri berdasarkan aspek harga diri. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi harga diri yang dimiliki dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah juga harga diri yang dimiliki.

Dukungan orang tua adalah bentuk dukungan dari orang tua yang diberikan kepada anaknya baik berupa dukungan moril maupun materiil sehingga anak merasakan kasih sayangnya. Aspek yang digunakan untuk mengukur variabel dukungan orang tua dalam penelitian ini antara lain, dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan instrumental. Instrumen untuk mengukur dukungan orang tua menggunakan skala dukungan orang tua berdasarkan aspek dukungan orang tua. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi dukungan orang tua dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah juga dukungan orang tua yang dimiliki.

Kematangan karier adalah kemampuan suatu individu untuk memilih dan memutuskan karier yang sesuai dengan minat serta bakatnya. Kematangan karier diukur dengan menggunakan skala pengukuran yang terdiri dari beberapa aspek antara lain, eksplorasi (*exploration career*), perencanaan (*career planning*), pengambilan keputusan karier (*career decision making*), dan informasi tentang dunia kerja (*world of work information*). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kematangan karier yang dimiliki dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah juga kematangan karier yang dimiliki.

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa Angkatan 2019 S1 Fakultas Psikologi UMS. Untuk menentukan jumlah sampel Jumlah sampel dari populasi ditentukan menggunakan tabel yang telah dikembangkan oleh Isaac dan Michel (Sugiyono, 2013). Sampel minimal diambil berdasarkan jumlah populasi mahasiswa aktif angkatan 2019 Fakultas Psikologi UMS yaitu berjumlah 313 mahasiswa (Sumber: berdasarkan sistem yang dikelola oleh Biro Administrasi Akademik UMS). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 161 mahasiswa.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu seperti dalam penelitian ini berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Kriteria sampel pada penelitian ini adalah

mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta dan menyatakan kesediaan dengan mengisi *informed consent*.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner disebarakan secara online melalui platform Google Formulir yang berisi pernyataan-pernyataan yang harus responden isi. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berupa skala. Terdapat 3 skala yang digunakan yaitu skala kematangan karier, skala harga diri, dan skala dukungan dari orang tua. Model skala yang digunakan yaitu skala likert yang memuat beberapa pernyataan dengan bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Skala Likert ini dapat juga dipakai untuk mengetahui dan mengukur pendapat dan sikap, adapun skor yang digunakan Sangat Tidak Sesuai (1), Tidak Sesuai (2), Sesuai (3), Sangat Sesuai (4).

Validitas adalah sejauh mana alat ukur mampu mengetahui ketepatan dan kecermatan dalam melaksanakan fungsinya. Validitas yang digunakan penelitian ini adalah validitas isi, untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan mampu menjelaskan gambaran secara detail mengenai atribut yang akan diteliti (Azwar, 2012a). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pendapat ahli (*expert judgement*) yang dilangsungkan oleh 3 dosen Program Studi Psikologi UMS. Rumus Aiken V digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu item.

Hasil dari penilaian ketiga rater tersebut kemudian dihitung menggunakan *Microsoft Excel*. Item dinyatakan valid apabila mempunyai kriteria  $\geq 0,60$  dan dinyatakan tinggi apabila mendekati 1,00 (Azwar, 2012b). Kemudian hasil validitas pada skala harga diri terdapat 28 item valid dengan validitas 0,666 – 0,916, skala dukungan orang tua terdapat 21 item valid dengan validitas 0,416 – 0,833 sehingga pada skala ini terdapat 3 item yang gugur yaitu item nomor 5, 7, 12, kemudian skala kematangan karier terdapat 25 item valid dengan validitas 0,666 – 0,833. Sehingga hanya pada skala dukungan orang tua yang mempunyai item gugur karena mempunyai nilai  $V > 0,60$ . Akan tetapi, setelah skala dikenakan pada subjek penelitian dan dilakukan uji validitas terdapat beberapa item yang mempunyai nilai *corrected item-total correlation*  $\leq 0,3$  sehingga harus di hapus karena item tersebut tidak valid (Azwar, 2012a). Pada skala harga diri terdapat 4 item yang gugur yaitu pada item nomor 1, 3, 19, 23, skala dukungan orang tua terdapat 1 item yang gugur yaitu pada item nomor 14, dan skala kematangan karier terdapat 1 buah item yang gugur yaitu pada item nomor 15.

Reliabilitas adalah sejauh mana alat ukur mampu memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dua kali atau lebih dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2012a). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik analisis data dengan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows*. Koefisien reliabilitas berada pada kisaran 0 sampai dengan 1,00. Suatu instrumen semakin mendekati 1,00 dinyatakan reliabel dan baik digunakan

dalam jangka waktu yang lama serta secara berulang-ulang. Namun sebaliknya, suatu instrumen semakin mendekati 0 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas yang tidak cukup baik digunakan untuk suatu pengukuran (Azwar, 2012a). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, pada skala harga diri menghasilkan koefisien 0,885, skala dukungan orang tua menghasilkan koefisien 0,924, skala kematangan karier menghasilkan koefisien 0,932 sehingga ketiga skala yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel untuk digunakan.

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah metode untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat (Janie, 2012). Analisis data dilakukan dengan memanfaatkan bantuan *software SPSS for windows 24*. Untuk memenuhi prasyarat uji regresi linier berganda maka harus dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini data yang digunakan berasal dari angket atau kuesioner yang telah disebarluaskan melalui *google form* dengan responden mahasiswa S1 Angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta dan total responden berjumlah 161 mahasiswa. Tahapan selanjutnya ialah melakukan pengujian asumsi klasik dengan pengujian normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*. Tujuan dilakukannya uji ini untuk mengetahui nilai residual mampu berdistribusi normal atau tidak. Data yang mempunyai nilai residual  $> 0,05$  adalah data yang berdistribusi normal. Namun sebaliknya, data yang mempunyai nilai residual  $< 0,05$  adalah data yang tidak berdistribusi normal dengan taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05 (Widana & Muliani, 2020). Berdasarkan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed) = 0,200* yang mana hasil residual ini  $> 0,05$  maka dapat diartikan bahwa distribusi data pada penelitian normal dan memenuhi uji asumsi.

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung bersifat linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan sebagai syarat sebelum dilakukannya uji hipotesis. Pada uji linearitas, data dapat dikatakan linier apabila mempunyai *sig. (p) linearity*  $< 0,05$  atau nilai  $(p > 0,05)$  pada *deviation from Linearity* (Widana & Muliani, 2020). Menurut data yang didapatkan dari hasil uji linieritas, variabel harga diri dengan kematangan karier memiliki nilai *linearity sig* adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai deviasi dari *Linearity Sig* adalah 0,661  $> 0,05$  yang berarti terdapat hubungan linier antara

harga diri dengan kematangan karier. Kemudian, pada variabel dukungan orang tua dengan kematangan karier didapatkan nilai *linearity sig* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai *Deviation from Linearity Sig* 0,053  $> 0,05$  yang berarti variabel dukungan orang tua dan kematangan karier mempunyai hubungan linier. Sehingga, pada penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi syarat linear.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Pada uji Multikolinearitas ini terdapat dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, yaitu jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10,00$  maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas (Widana & Muliani, 2020). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,538  $> 0,10$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,860  $< 10,00$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala-gejala adanya multikolinearitas karena nilai *Tolerance* dan VIF sudah memenuhi persyaratan pengujian multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah analisis regresi mengalami bias atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan metode *glejser* dengan ketentuan nilai sig. ( $p > 0,05$ ) maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Widana & Muliani, 2020). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel harga diri mempunyai nilai Sig. 0,131  $> 0,05$  sedangkan pada variabel dukungan orang tua mempunyai nilai Sig. 0,268. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut data yang didapatkan dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai F hitung 82,520 dengan nilai Sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai korelasi 0,715, hal ini menunjukkan harga diri dan dukungan orang tua mempunyai hubungan signifikan dengan kematangan karier dan hipotesis mayor pada penelitian ini dapat diterima. Hasil analisis data pada variabel harga diri dengan kematangan karier menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan r 0,714 yang berarti terdapat hubungan positif signifikan pada variabel harga diri dengan variabel kematangan karier. Kemudian, pada variabel dukungan orang tua dengan variabel kematangan karier menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan r 0,514 yang berarti juga terdapat hubungan positif yang signifikan variabel dukungan orang tua dengan variabel kematangan karier. Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis minor pada penelitian ini dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan riset yang ditulis oleh Lim & You (2019) yang menyatakan bahwa ditemukan hubungan erat antara harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karier. Menurut Coertse & Schepers (2004) individu akan memiliki kematangan karier yang tinggi

apabila individu tersebut memiliki penilaian atau harga diri yang tinggi. Selain itu, Dewi (2017) menjelaskan bahwa seseorang yang menerima *support* dari keluarganya akan merasa dirinya lebih positif ketika sedang mengalami kesusahan sehingga mampu keluar dari kondisi tersebut dan meraih kematangan karier yang tinggi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki maka semakin tinggi pula kematangan karier yang dimilikinya. Namun sebaliknya, apabila semakin rendah harga diri yang dimiliki maka semakin rendah pula kematangan karier yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnasari & Abdullah (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara harga diri dan kematangan karier pada mahasiswa. Semakin tinggi dukungan orang tua yang dimiliki maka semakin tinggi pula kematangan karier yang dimilikinya. Namun sebaliknya, apabila semakin rendah dukungan orang tua yang dimiliki maka semakin rendah pula kematangan karier yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yana et al (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan orang tua dengan kematangan karier pada mahasiswa.

Tabel 1. Sumbangan Efektif

Variabel	Standarized Coefficient (Beta)	Koefisien Korelasi	SE	R Square
Harga Diri	0,677	0,714	48,33%	
Dukungan Orang Tua	0,054	0,514	2,77%	51%

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel bebas terhadap variabel tergantung. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari dua variabel memberikan pengaruh sebesar 51% sementara 49% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pada penelitian ini. Menurut data yang didapatkan, variabel harga diri memberikan sumbangan efektif lebih besar daripada dukungan orang tua. Heo & Kim (2016) menjelaskan jika harga diri adalah satu dari sekian aspek penting yang memengaruhi kematangan karier. Harga diri adalah salah satu faktor internal yang mampu memengaruhi kematangan karier (Savickas, 2001).

Berdasarkan hasil analisis *crossproduct* pada variabel harga diri memberikan pengaruh sebesar 48,33% terhadap variabel kematangan karier, dengan uraian aspek kekuatan berpengaruh sebesar 1,40%, aspek keberartian berpengaruh sebesar 27,16%, aspek kebajikan berpengaruh sebesar 3,68%, dan aspek kompetensi berpengaruh sebesar 16,06%. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek keberartian memberikan nilai sumbangan efektif paling tinggi yaitu sebesar 27,16% sedangkan aspek yang paling rendah yaitu aspek kekuatan dengan hanya memberikan nilai sebesar 1,40%. Pada aspek keberartian diri,

mahasiswa yang merasakan pentingnya kehadiran dirinya dalam lingkungan akan mempunyai keberartian diri yang tinggi, ia akan mempunyai kesadaran untuk membuat perencanaan karier dan memiliki harapan masa depan karier yang cerah sebab dengan karier yang baik dapat menjadi sumber kehidupan dan kebahagiaan. Untuk tetap mempertahankan aspek ini, mahasiswa harus mendapatkan rasa cinta dan perhatian dari individu di sekitarnya agar mahasiswa merasa dicintai dan menganggap dirinya berarti (Purnasari & Abdullah, 2018).

Berdasarkan hasil analisis *crossproduct* pada variabel dukungan orang tua memberikan pengaruh sebesar 2,77% terhadap variabel kematangan karier, dengan uraian aspek emosional berpengaruh sebesar 1,03%, aspek penghargaan berpengaruh sebesar 0,78%, aspek instrumental berpengaruh 1,26%, dan aspek informasi berpengaruh -0,30%. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek instrumental menunjukkan sumbangan efektif paling tinggi yaitu sebesar 1,26% sedangkan aspek paling rendah yaitu aspek informasi sebesar -0,30%. Pada aspek instrumental, mahasiswa menerima dukungan dari orang tua melalui sarana prasarana yang diberikan agar mahasiswa mampu mencapai prestasi dan kompetensinya sehingga mahasiswa mampu mencapai kematangan karier yang baik. Untuk dapat mempertahankan aspek ini, mahasiswa harus mendapatkan dukungan dari orang tua berupa sarana dan prasarana dengan memanfaatkan fasilitas tersebut dengan baik agar mampu meraih prestasi dan kompetensi sehingga kematangan karier yang dimiliki baik (Nadira, 2017).

Pada penelitian ini kategorisasi yang digunakan terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi menghasilkan bahwa mayoritas mahasiswa yaitu sebanyak 63 (39,1%) mahasiswa mempunyai kematangan karier dalam kategori tinggi dengan nilai rerata hipotetik (RH) 60 dan nilai rerata empirik (RE) 72,04. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa sudah memiliki perencanaan karier, memiliki kemampuan yang menunjang karier, memiliki informasi mengenai karier yang diinginkan, dan mampu mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan dari diri sendiri dan orang tua.

Kemudian sebanyak 85 (52,8%) mahasiswa mempunyai harga diri dalam kategori tinggi dengan nilai rerata hipotetik (RH) sebesar 60 dan nilai rerata empirik (RE) sebesar 74,24. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa mempunyai pandangan positif mengenai diri sendiri, percaya diri, mampu beradaptasi dengan lingkungan baru, memiliki kompetensi yang cukup dengan memaksimalkan kemampuan guna mencapai karier, dan mampu menghargai serta menghormati orang lain.

Selanjutnya, pada variabel dukungan orang tua, sebanyak 84 (52,1%) mahasiswa mempunyai dukungan orang tua dalam kategori tinggi dengan nilai rerata hipotetik (RH) sebesar 50 dan nilai rerata empirik (RE) 63,98. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa

mendapatkan kasih sayang dan perhatian dari orang tua, menerima masukan dan saran dari orang tua, mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari orang tua, serta menerima fasilitas yang menunjang karier mahasiswa. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mahasiswa S1 Angkatan 2019 Fakultas Psikologi UMS mempunyai harga diri, dukungan orang tua, dan kematangan karier dalam kategori tinggi. Meskipun mayoritas mahasiswa dalam kategori tinggi, mahasiswa harus terus mempertahankannya.

Kelemahan pada penelitian ini adalah adanya keterbatasan responden yang hanya berlatarbelakang pendidikan S1 Angkatan 2019 Fakultas Psikologi UMS, akan lebih baik apabila responden penelitian ditambah angkatan sebelumnya seperti angkatan 2018, 2017, dan 2016.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis mayor dan minor dapat diterima, di mana hipotesis mayor yaitu terdapat hubungan signifikan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karier. Hipotesis minor pada penelitian ini antara lain terdapat hubungan positif harga diri dengan kematangan karier yang berarti semakin tinggi harga diri pada mahasiswa semakin tinggi pula kematangan karier yang dimiliki mahasiswa serta ditemukannya hubungan positif antara dukungan orang tua dengan kematangan karier yang berarti semakin tinggi dukungan orang tua semakin tinggi pula kematangan karier pada mahasiswa.

Variabel harga diri tercatat memiliki sumbangan efektif dengan persentase 48,33% dan aspek yang paling tinggi memberikan sumbangan efektif yaitu aspek keberartian sebesar 27,16%. Variabel dukungan orang tua tercatat memiliki sumbangan efektif dengan persentase 2,77% dan aspek yang paling tinggi memberikan sumbangan efektif yaitu aspek intrumental sebesar 1,26%. Sehingga sumbangan efektif secara keseluruhan pada penelitian ini yaitu 51%. Berdasarkan data hasil kategorisasi menunjukkan bahwa, mayoritas bahwa mahasiswa S1 Angkatan 2019 Fakultas Psikologi UMS memiliki harga diri dengan kategori tinggi, dukungan orang tua dengan kategori tinggi, dan kematangan karier dengan kategori tinggi.

Saran untuk mahasiswa S1 Angkatan 2019 Fakultas Psikologi UMS dalam mengembangkan dan mempertahankan kematangan karier yaitu dengan meningkatkan harga diri terutama pada aspek keberartian diri dengan mahasiswa harus mendapatkan rasa cinta dan perhatian dari individu di sekitarnya agar mahasiswa merasa dicintai dan menganggap dirinya berarti. Saran bagi orang tua, perlunya meningkatkan perhatian dan rasa kasih sayang, penghargaan atas kemampuan anak, dan memberikan nasihat serta informasi kepada anak agar

meningkatkan rasa keberartian diri pada anak sehingga mampu meraih kematangan karier yang baik. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu penelitian dengan tema atau variabel yang sama dapat dilakukan dengan memperluas responden penelitian seperti menambahkan jumlah angkatan atau menambah Fakultas lain di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Saran untuk Universitas Muhammadiyah Surakarta agar memberikan sarana prasana yang memadai dalam bentuk layanan pengembangan minat, bakat dan kompetensi lainnya sebagai upaya peningkatan kompetensi dan kualitas individu agar mahasiswa memiliki harga diri yang tinggi sehingga mampu menunjang kematangan karier yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainayya, S. P., & Herdajani, F. (2021). Hubungan Harga Diri Dan Dukungan Orang Tua Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Komunikasi Angkatan 2016 di Universitas "X" Jakarta. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 1–7.
- Aji, G. S. (2019). Pengaruh Kematangan Karir Terhadap Pemilihan Karir Peserta Didik. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 5(9), 647–658.
- Alwi, M. A., & Razak, A. (2022). *Adaptasi Rosenberg 's Self-Esteem di Indonesia*. 1074–1080.
- Amalia, I. (2018). Hubungan Lokus Kendali Internal Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Malikussaleh. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 1(1), 12–17. <https://doi.org/10.29103/jpt.v1i1.2870>
- Anggreni, Y. D. (2021). Peran Dukungan Sosial Orangtua Dan Kematangan Karir Siswa SMK Kelas XII di Surabaya. *Psikologi Mandala*, 5(1), 19–28.
- Astanu, A. W., Asri, D. N., & Trningtyas, D. A. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kematangan Karir Terhadap Quarter Life Crisis Pada Mahasiswa. *Seminar Nasional Sosial, Sains, Pendidikan, Humaniora (Senassdra)*, 1(1), 1149–1156. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SENASSDRA%0APengaruh>
- Azwar, S. (2012a). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012b). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Coertse, S., & Schepers, J. M. (2004). Some Personality And Cognitive Correlates Of Career Maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56–73. <https://doi.org/10.4102/sajip.v30i2.150>
- Coopersmith, S. (1968). Studies In Self-Esteem. *Scientific American, INC*, 218(2), 96–107.
- Coopersmith, S., Sakai, D., Beardslee, B., & Coopersmith, A. (1976). Figure Drawing as an Expression of Self-esteem. *Journal of Personality Assessment*, 40(4), 370–375. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4004\\_5](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4004_5)
- Crites, J. O. (1981). *Career Counseling : Models, Methods, and Materials*. McGraw-Hill.
- Dewi, R. (2017). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe.

- ANALTIKA, 9(1), 52–59. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.285>
- Heo, G., & Kim, T. (2016). Autoregressive Cross-Lagged Modeling of the Reciprocal Longitudinal Relationship Between Self-Esteem and Career Maturity. *Journal of Career Development, 43*(3), 273–288. <https://doi.org/10.1177/0894845315598002>
- Janie, D. N. A. (2012). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS. In A. Ika (Ed.), *Semarang University Press*. Semarang University Press.
- Lim, S. A., & You, S. (2019). Long-Term Effect of Parents' Support on Adolescents' Career Maturity. *Journal of Career Development, 46*(1), 48–61. <https://doi.org/10.1177/0894845317731866>
- Marques, J. F. (2001). Interaction of Theory, Research, and Applications in the Work of Super: An International Perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1*, 13–20.
- Nadira, W. (2017). *Hubungan antara Dukungan Orangtua dengan Kematangan Karir Pada Siswa SMA Negeri 1 Medan*. Universitas Medan Area.
- Otavia, S., Mariyanti, S., & M, S. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa di Kelas Pararel Universitas Esa Unggul. *JCA Psikologi, 2*(1), 1–9.
- Pitriani, N. (2020). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Orangtua Dan Motivasi Belajar Dengan Prestasi Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 12 Pekanbaru*. UIN Sultan Syarif Kasim.
- Pramanasari, S. F. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Perantau. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling, 5*(8), 542–555.
- Purnasari, K. D., & Abdullah, S. M. (2018). Harga Diri Dan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *InSight, 20*(1), 51–68.
- Putri, E. N. D., & Raihana, P. A. (2022). *Hubungan Self Efficacy Dan Dukungan Orang Tua Dengan Kematangan Karir Aktivis di Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi UMS*. 4–21.
- Safinah, V., Marsofiyati, & Fidhyallah, N. F. (2023). Hubungan Harga Diri dan Dukungan Sosial dari Drang Dua dengan Dematangan Karir Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Tekonologi Dan Pendidikan, 2*(2), 429–442.
- Santrock, J. W. (2010). Life-Span Development. In *McGraw-Hill* (13th ed.). Mike Sugarman.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (C. Johnson (ed.); Seven Edit). Jay O'Callaghan.
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes. *Educational and Vocatiobal Guidance, 1*, 49–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1016916713523>
- Sharf, R. S. (2013). Applying Creer Development Theory To Counseling. In *Brooks/Cole* (6th ed.). Jon-David Hague.
- Subhan, M., Hasgimianti, Sari, W. P., Amat, S., & Bakar, A. Y. A. (2019). Kematangan Karir Mahasiswa Prodi Ekonomi Dalam Pemilihan Karir. *Educational Guidance and Counseling Development Journal, 2*(2), 50–54.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (pp. 189–190). Alfabeta.
- Super, D. E., & Kidd, J. M. (1979). Vocational Maturity In Adulthood: Toward Turning A Model Into A Measure. *Journal of Vocational Behavior*, 14(3), 255–270. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90054-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90054-X)
- Utami, N. P. (2019). *Hubungan Harga Diri Dan Religiusitas Dengan Perilaku Menyontek Pada Siswa*. UIN Raden Intan Lampung.
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis* (T. Fiktorius (ed.)). Klik Media.
- Wulandari, T., & Nurhadianti, R. D. D. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XI di SMA Negeri 58 Jakarta. *IKRAITH-Humaniora*, 3(2), 65–70.
- Yana, S. D., Haq, A. H. B., & Nulipata, M. (2022). Hubungan Harga Diri Dengan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Semester Akhir Program Studi Psikologi. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 2(2), 81–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.52436/1.jishi.45>

